国内图情档专业需求现状调查与分析*

田野
上海财经大学 上海 200433 华东师范大学学术评价与促进研究中心 上海 200241

摘要：[目的/意义]通过研究图书馆学、情报学、档案学专业(图情档)需求现状，为本领域相关人群提供就业参考，同时也为本学科的教学改革提供借鉴。[方法/过程]运用内容分析法对2016 全年度我国 1 359 家单位的图情档需求数据进行定量研究，以图情档毕业生的求职方向和求职问题为研究目标，选择招聘机构和相应的招聘信息为分析对象，设计不同维度的分析体系，在具体抽样分析和量化分析数据的基础上，得出结论。[结果/结论]通过实证研究发现，图情档毕业生在就业时主要遇到户籍、第一学历、政治面貌和性别等的差别对待。最后，从求职者、用工单位及上级管理部门两个角度提出建议。

关键词：图情档 招聘 岗位 就业 招聘歧视
分类号：G251.4
DOI：10.13266/j.issn.0252－3116.2018.09.008

1 引言

随着我国高等教育改革的持续深入和扩展，图书馆、情报与档案管理(以下简称“图情档”)学科也在逐渐实现“四个转变”：一是培养模式从注重规模发展转变为重视质量提升；二是培养结构逐渐转向学术型学位和专业型学位协调补充发展；三是教学模式从注重知识学习转变为知识学习和业务能力培养齐头并进；四是毕业生质量评价方式从单纯测评在校期间学术质量转变为综合评价学术水平和就职后的职业能力并重。与此同时，图情档领域内的就业情况也不断变化：①招聘条件逐渐放宽至各个学科，不再局限于图情档专业的毕业生；②应聘要求逐年提高，本科学历难以满足招聘要求；③岗位待遇不再直接给予事业编制，而是通过各种人才派遣和人事代理的形式逐渐择优转为事业编制。

图情档专业的学生如何适应上述变化？图情档专业的毕业生求职时又应当如何满足社会需求的不断变化？这些问题的解答离不开对招聘机构、招聘信息、岗位要求等因素的分析，通过分析国内图情档专业的需求状况和就业现状，有助于业界毕业生准确定位自己的求职方向。

通过文献调研，当前针对国内图情档专业的需求或招聘研究较为分散，主要可以体现在 5 个方面：①针对图书馆学或图书馆岗位进行招聘需求分析[1－4]，如杨思洛等[1]收集 2015 年 10－11 月期间，4 个招聘网站或图书馆官网针对图书馆学的招聘信息，分析其岗位需求、学历要求、招聘人数等数据，结合我国图书馆学教育现状，就图书馆学教育之发展完善提出相关建议；②关注图情档人才的专业技能和培养方向[5－7]，如司莉等[5]调研美国、英国和加拿大招聘网站，从招聘单位类别、岗位设置、知识和技能要求、工作经验要求等方面分析欧美信息职业对图书情报学人才的具体要求，从课程体系与培养方式等方面对图书情报学教育提出建议；③跟踪国内外图情档的课程优化等[8]，如唐义等[8]在详细调查我国图情档教育学科专业设置基础上，探讨了我国图情档等信息学科的学科整合现状，并针对存在的问题提出建议；④分析企业或公务员系统对情报学人才的需求状况[9－10]，如赖茂生等[9]通过对近年国家公务员考试当中岗位需求及考试成绩等方面的调查，分析了情报学专业对口公务员岗位就业的现状，并进一步探讨情报学教育和人才培养方面的优势与问题；⑤利用图情档毕业生的就业数据进行实证研究[11－13]，如刘淑君[11]选取中山大学 2013－2015 届档案学本科毕业生的就业状况作为分析对象，通过就业统计资料和发放的调查问卷数据，对毕业生的就业形

* 本文系华东师范大学学术评价与促进研究中心 2017 年开放研究项目(项目编号：IAED2017B08)研究成果之一。
作者简介：田野(ORCID：0000－0001－5335－2673)，科员，硕士，E-mail：tianye.ucas@foxmail.com。
收稿日期：2017－09－07 修回日期：2017－11－24 本文起止页码：63－72 本文责任编辑：易飞

势及其原因做了归纳总结。

从文献调研中不难看出,当前此类研究存在一定局限性:一方面,招聘信息收集主要是通过第三方网站平台,信息的全面性、连续性、及时性甚至真实性都有待考验;另一方面,在研究对象上,多数研究局限于图书馆学、情报学或档案学等二级学科,很少有专门针对"图情档"一级学科整体招聘需求进行研究的。因此,本文的研究重点是以国内 2016 年的图情档专业需求数据为基础,系统展现一个基于专业需求驱动的"图情档"领域招聘现状,为本领域相关人群提供就业参考,同时也为本学科的教学改革提供借鉴。

2　调查概述

2.1　调查对象选取

笔者设计了一套爬虫系统,每 24 小时对各大第三方求职网站、各高校人事处及就业指导中心网站、各省市人力资源和社会保障局及公务员局网站、各主要图情档类型的企事业单位网站及相关标签(tag)进行抓取,收割关键词为:"图书馆""档案馆""情报学""图书情报学""图书馆学""档案学""信息资源管理"及"医学情报学""生物情报学""历史文献学""博物馆学""编辑出版""信息管理与信息系统""信息管理""管理科学与工程"等专业中相近的研究方向。同时,作者运用此爬虫建立了"图情招聘"微信公众平台,截至 2016 年 12 月 31 日,"图情招聘"公众号订阅人数 3.46 万人,日均阅读人数 3 500 – 5 500 人次左右,日均阅读量6 500 – 15 000 次左右,为图情档领域最大的订阅号之一。本次数据收集选取的时间段为 2016 年 1 月 1 日至 2016 年 12 月 31 日。经数据剔重和清洗后,初筛出1 928家单位或系统招聘图情档类专业。

2.2　数据加工分析

图情档专业的招聘需求可分为以下两种情形,一种是在专业需求中只包含"图情档"类专业;另一种情况是专业需求目录中有包括"图情档"在内的众多专业,如计算机或其他的文史法哲专业。为了更准确和全面地反映当前专业需求现状,笔者在统计数据时采取了以下过滤策略:①专业需求中只包含"图书馆学、情报学、档案学或信息资源管理等相关专业"的机构;②专业需求中若有众多平行专业,则选取专业需求排序前 50% 中有"图情档"专业的机构;其他情况一般不予采纳为数据源。在统计需求人数时,遵循的规则为:①如专业需求人数为某一范围值时,则取平均数;②如固定需求人数对应众多平行专业时,则按比例或实际情况进行分配。其余均按照正常的对应关系来计算。根据上述条件,遴选出招聘"图情档"专业的机构共计 1 359家(见表 1)。笔者选取这 1 359 家机构的招聘公告作为本文的数据来源,运用内容分析法对招聘信息进行统计与分析。

表 1　本文数据收集和过滤结果

机构类型	数据过滤前机构个数	数据过滤后机构个数
事业单位	967	556
国有企业	401	336
行政单位与参照公务员法管理事业单位	442	379
博士后科研流动站	10	9
民营和外资企业	57	43
行政事业单位中招聘政府购买服务岗的机构	51	36
总数	1 928	1 359

3　招聘机构分析

3.1　招聘机构的类型及招聘人数

为了整体展示图情档专业的需求现状,笔者首先将所有的招聘机构划分为"体制内"和"体制外"两种类型,其中,体制内单位主要包括:①事业单位(大中专院校和其他行政事业单位);②国有企业;③行政单位与参照公务员法管理事业单位;④博士后科研流动站。体制外单位主要包括:①民营企业;②外资企业;③行政事业单位中招聘编制外人员的机构(此处尤指政府购买服务岗,不含事业单位的长聘制岗位)。经计算机和人工辅助统计后结果(见图 1)可看出,从招聘公告的角度来看,体制内用人单位对于图情档专业的需求远大于体制外。

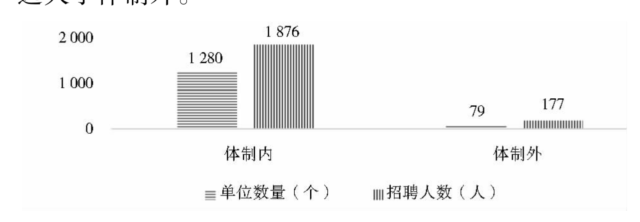


图 1　招聘机构的总体类型划分及其招聘人数

为了更清晰地展示招聘机构类型的差别化,也为更加详细地分析招聘主体和相关特点,笔者绘制了招聘机构的具体类型和人数图(见图 2)。可以看出,行政和事业单位、国有企业是图情档专业的需求主体,三者共占机构总需求数的 94.1%,占总需求人数的 91.3%,下文将对上述三种主要的机构类型做进一步阐述。

3.1.1　事业单位　事业单位是图情档专业的需求主体,2016 年共有 556 家单位或系统招聘图情档专业,占

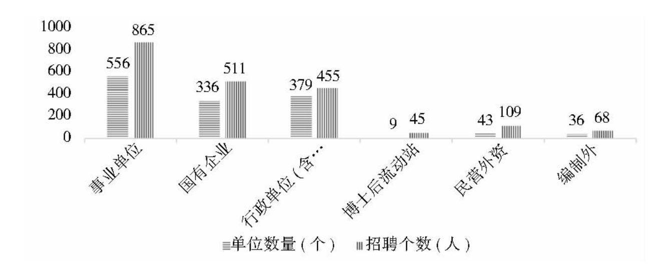


图 2　招聘机构的具体类型及人数

总机构数的41%。事业单位本身概念范畴较大,具体可分为:①高等院校,涵盖中央各部委直属高校及地方所属的本科和高职院校;②公共图书馆、部分省市直属档案馆;③专业图情档研究机构;④中小学、中职类图书馆档案馆;⑤其他行政事业单位,如医院或其他理工类科研院所等。如图3所示:

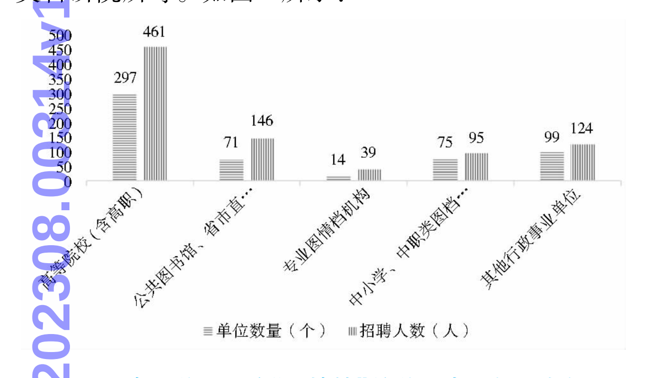


图 3　事业单位招收"图情档"的单位类型数及人数

(1)高等院校。从图3可以看出,高校系统是事业单位中招收图情档专业的主力军,而"211工程"院校的招聘特点和相关用工政策基本上可以代表整个高校系统未来的招聘趋势。当前我国事业单位正处在改革发展的关键时期,尤其对于公立高校和医院系统,人社部正着手研究制定高校不纳入编制管理后的人事管理衔接办法,对全国233万在编教职工进行实名统计并收回编制,未来将会实行全员合同聘任制。从某种程度上说,无论该政策最终能否执行到位,但早已有一批高校正在探索向这种政策过渡的用工方式,即招聘时从用工角度上属于编制外用工,如人事代理、人才派遣、预聘制或员额制等,但与国企中的劳务派遣不同,这类编外人员的学历层次和知识结构都比较高,一般以硕士及以上学历为主,待工作一段时间且满足相应政策之后,可以择优转为事业编制聘用,本文将这种情况称之为"编制内派遣"。这种用工方式在"211工程"院校的行政教辅岗中尤为常见,本文在做统计分析时,视这种情况等同于在编在岗。表2总结了一些"211工程"院校相关用人部门的用工政策。有三点需要特别说明,一是虽然有些院校在该表中,但并不意味该校所有部门或岗位都采用这种用工形式;二是当前采用该种用工方式的院校或部门,未来并非是一成不变的,主要依据中央编办及相应学校的政策而定;三是这些岗位的聘用方式有时会由于学历层次的差别而有所不同,如西安外国语大学图书馆在招聘公告中注明:"博士为事业编制聘用,硕士为人事代理",但多数情况下是同等对待的。总体来说,高校教辅岗的聘用方式发展趋势非常明显,即从传统的事业编制聘用,逐渐转变为以派遣、预聘、雇员等岗位长聘制为主体,占岗而不占编。而在教学科研岗的聘用方式上,近年来改革之势也逐渐显现。

表 2　部分"211工程"院校相关部门的用工政策

院校及用工部门	编制情况及相关转编条件
同济大学图书馆、档案馆	人事代理;2年转编
华东理工大学图书馆	人才派遣;6年考核3次优秀择优转编
西安电子科技大学图书馆	B岗(人事代理)
陕西师范大学图书馆	A类人事代理
东南大学图书馆	人事代理
安徽大学图书馆	人事代理
北京理工大学图书馆、档案馆、教务处	B系列岗位,符合一定条件后可转编制
重庆大学图书馆、档案馆	B类合同
北京邮电大学图书馆	编制内一级人事代理
南京大学图书馆、档案馆	预任职员
上海交通大学图书馆、档案馆、人力资源处	人才派遣;4年考核2次优秀,择优转编
吉林大学图书馆	人事代理;3－6年,考核合格择优转编
西北农林科技大学图书馆、档案馆	人事代理
华南师范大学图书馆、档案馆	预聘制
苏州大学图书馆	人事代理;工作满3年择优转编
中山大学图书馆	流动编制
中南大学图书馆	人才派遣;工作满3年转人事代理,再工作满3－5年,择优转编
中央财经大学图书馆	事业编制管理的合同制聘用
华东师范大学图书馆、档案馆	4年考核1次优秀,择优转编
山东大学图书馆、档案馆	预聘制人事代理,工作满3年1次优秀择优转编
上海外国语大学图书馆	一级人事代理;3年考核2次优秀,择优转编
西安外国语大学图书馆	博士进编、硕士人事代理
中山大学资讯管理学院	专职科研系列岗位
南京大学信息管理学院	专职科研人员

在图情档的师资招聘中,中山大学资讯管理学院和南京大学信息管理学院勇立改革桥头,率先实施了专职科研人员系列。简单来说,专职科研岗位一般是

研究型大学为了淡化编制概念而尝试的一种举措，即采取非事业编制的聘用方式，“3年+3年”两个聘期，有独立的职称系列，如特任助理研究员、特任副研究员、特任研究员、首席研究员等。专职科研岗招聘具有以下几个特点：①科研要求高，如中山大学某课题组要求在“本学科B+类国际重要学术刊物上公开发表1篇英文论文或在国内一类重要期刊上发表1篇中文论文”。此外，实行该系列的高校一般不再进讲师系列，而是以专职助理研究员为基础，在考核期内实行“非升即走”，即达到直接聘入副教授的条件或申请到相应的人才计划等才可以留校正式聘用；②薪资待遇相对较高，一般介于普通轨和常任轨（tenure track）之间，如南京大学信息管理学院的特任助理研究员年薪在12－16万左右；③聘用方式上与科研博士后相似，但在岗位形态上与专任教师岗更为接近。总体来说，由于国内图情档师资岗的需求绝对数仍然不多，因此与教辅岗在聘用时所呈现出来的明显趋势不同，师资岗在可预期的未来里，仍将会以事业编制聘用为主体，少数院校可能会压缩专任教师的规模，转而在专职科研岗上进行突破。

（2）专业图情档研究机构。专业研究机构在领域内具有十分重要的学术地位和社会影响力，虽然招聘人数相对较少（见表3），但几乎全部都要求硕士及以上学历，其特点是“按需设岗、按岗聘用，定编到人”，编制外人员的比例处在较低范围。专业图情档机构在领域的学术前沿产出和成果转化等方面占有较大比重。

表3 专业图情档机构招聘人数

招聘机构	图情档岗位招聘人数（个）
中国农业科学院信息所	5
中国科学院档案馆	2－3
中国林业科学院图书馆	1
中国版本图书馆	2
中国化工信息中心	2
中国医学科学院医学信息研究所	5－8
中国图书进出口（集团）总公司	2－4
中国社会科学院图书馆	1
中国科学技术信息研究所	14
中国科学院文献情报中心	2－3
中国科学院武汉文献情报中心	4
中国科学院成都文献情报中心	1
中科院上海生命科学信息中心	2
上海市医学科学技术情报研究所	1－2

（3）其他事业单位。事业单位中，除高校和专业研究机构对图情档专业有需求外，公共图书馆档案馆、中小学图书馆档案馆或其他类型的事业单位也有一定需求。这类机构在招聘时呈现以下特点，如公共图书馆的招聘对于应聘者的专业限制相对最小，甚至一些馆完全不限专业；而中小学或中职类的图书馆等在招聘时多数会写明要求图情档专业；公立医院或医学类研究所对于医学情报学需求量较大，但国内专门从事医学情报学硕士的培养单位只有7所[14]，形成了一定的用人缺口；此外，一些部委直属事业单位以及各省市的科技情报所、科研院所、知识产权局、生产力促进中心等也对图情档专业有一定需求，此处不再一一分析。

3.1.2 国有企业 从调研中发现，国有企业对档案学及相关专业的需求尤其多。作者统计了上述336家国企的专业需求词频情况（见表4），可以看出，专业需求中出现“档案”的词频远远多于图书馆学或情报学，而就岗位而言，以“档案管理”“工程资料管理”“行政助理”等职能管理类岗位为主。

表4 国有企业对图情档专业的招聘需求词频

专业需求词	词频（次）
档案学	213
档案管理	126
图书情报与档案管理	121
信息管理	90
信息资源管理	75
情报学	71
图书馆学	47
科技情报	18
文献情报	13
图书情报学	9
科技信息档案管理	7

3.1.3 行政单位与参照公务员法管理事业单位 据笔者统计，2016年的各层次的公务员招考中，包括“国家公务员考试”和“地方省（市）公务员考试”在内，共有379个系统、422个二级单位或部门有图情档专业方面的需求，需求人数为455人。同时，笔者也注意到，这些岗位中多数都是要求档案学或档案管理及其相关专业（见表5），集中在各省市、县（区）档案局、公检法以及相关党群系统。为数不多的图书馆学或情报学的需求中，一般是知识产权检索岗、党校图书馆科员等。整体上来看，公务员岗位中，图情档专业与其他文科类专业交叉竞争较大，如行政管理、汉语言文学、公共事业管理等。

田野. 国内图情档专业需求现状调查与分析[J]. 图书情报工作,2018,62(9):63 – 72.

表 5　行政机构对图情档专业的需求词频

专业需求词	词频(次)
档案学/档案管理	402
图书馆学	259
情报学	71
图书情报学	2
信息资源管理	321
图书情报与档案管理	344

3.2　招聘机构的地域分布

通过统计 2016 年的图情档专业的需求数据,绘制出各省市招聘机构的分布树状图,见图 4。

从图 4 可以看出,图情档需求机构数前五位依次是北京市、广东省、上海市、浙江省、江苏省,这 5 个省市共计有 505 个机构对图情档专业有需求,占总机构数的 37.2%。整体上看,北京以及江浙沪粤等长三角、珠三角地区对图情档专业的需求量较大,而一些西部省份和东北地区的需求量较少。从图中也可看出,需求最少的 13 个省份,仅占整体的 16.4%。部分西部省份和东北地区的图情档需求情况见表 6。

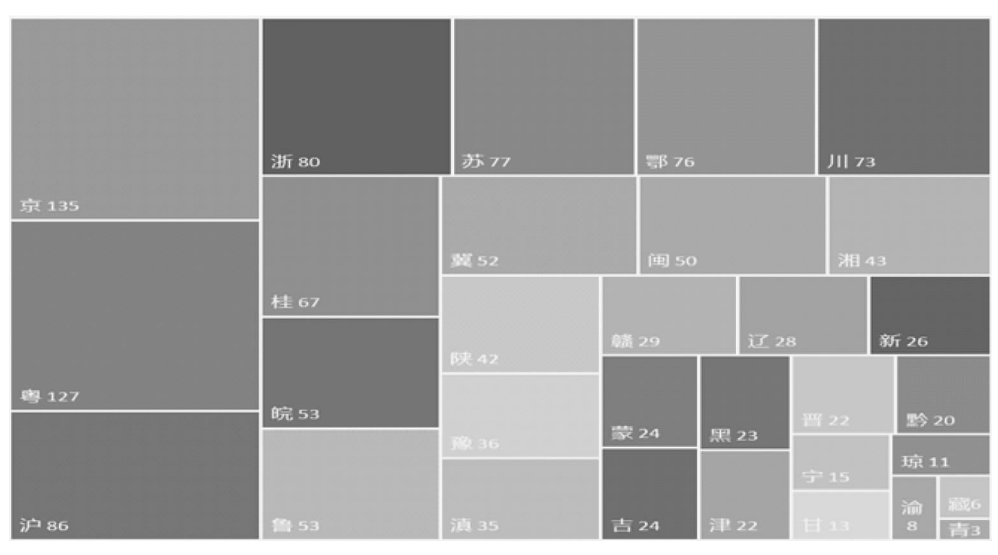


图 4　各省市对图情档的需求概况

表 6　部分西部省份和东北地区的图情档需求概况

单位类型 \ 省份简称	晋	蒙	辽	吉	黑	琼	渝	黔	藏	甘	青	宁	新
事业单位	4	6	8	12	9	4	3	8	4	6	1	5	7
国有企业	3	3	5	8	6	3	2	5	0	4	1	0	5
行政单位	14	14	13	4	7	4	3	7	2	3	1	7	13
博后流动站													
民营/外资企业		1	1										
招聘编制外人员的机构	1		1		1								
总数	22	24	28	24	23	11	8	20	6	13	3	15	26

4　招聘信息分析

4.1　学历要求

在学历要求方面,为更好地进行量化分析,笔者在统计数据时进行了限定,如某单位的同一个岗位在招聘时有学历差别,则在统计时按最低学历来计算。调查发现在招聘时对学历的要求呈现以下特点:①公务员岗位中,除中央部委和极少数省级职位要求硕士及以上学历外,绝大部分都是本科及以上学历即可报考;②国企中,北京、上海、深圳、天津等地的央企职能部门岗位,一般会要求硕士及以上学历,而地方性中小型国企则一般要求本科及以上学历;③外资、民营以及多数政府购买岗,一般是要求本科及以上学历,但也有少数要求硕士学历的,如一些数据库商等;④事业单位中情况比较复杂:首先,大专院校的教学科研岗(包括专职科研人员)普遍是以博士学历作为门槛,而行政教辅岗中 86.7% 的岗位要求硕士及以上学历,其中要求博士学历的机构已经占到了 9.1%,且近些年行政教辅岗招聘中要求博士学历的比例仍在扩大;其次,绝大多数省市级公共图书馆、直属档案馆或公立医院等多以本

科学历作为起点，但如首都图书馆、南京图书馆、人大附中图书馆等，最低学历要求为硕士及以上；最后，对于一些部委直属事业单位（如国家图书馆、教育部直属事业单位、全国人大图书馆、国家行政学院等）以及专业图情档研究机构（如中国科学院文献情报中心、中国农业科学院农业信息研究所、中国科学技术信息研究所、中国医学科学院医学信息研究所等），其招聘条件基本上以硕士学历作为起点，极少数岗位可以为本科学历，但这种情况限于"京内生源"。部分情况见表7。

4.1.1 仅招收博士的机构 笔者将2016年招聘图情档的机构中，最低学历要求为博士的情况进行了梳理（见表8）。可以看出，以博士学历作为招聘门槛的机构多数为高校教学科研岗，但高校行政教辅岗和专业研究机构中一些专业性较强的岗位也会有此要求。

4.1.2 高层次人才招聘 本文所述的"高层次人才"需求机构专指招收具有博士学历或副高以上职称，并且符合相应的任职年限，在本领域入选但不局限于至少省部级以上人才计划，于业界有一定学术影响力的高级人才。图情档领域中，此类岗位一般是针对教学科研岗或图书馆、档案馆等的行政领导。表9展示了2016年图情档高层次人才岗位的具体需求情况。

表7 部门机构对于学历的要求

机构类型		学历需求	机构数量（个）
行政单位（含参公）		大专以上学历	3
		本科及以上	358
		硕士及以上	18
		博士	0
事业单位	高等院校	大专以上学历	0
		本科及以上	25
		硕士及以上	192
		博士	80
	公共图书馆、部分直属档案馆	大专以上学历	2
		本科及以上	51
		硕士及以上	17
		博士	1
	专业研究机构	大专以上学历	0
		本科及以上	2
		硕士及以上	8
		博士	4
	其他行政事业单位	大专以上学历	0
		本科及以上	117
		硕士及以上	57
		博士	1
国有企业		大专以上学历	2
		本科及以上	181
		硕士及以上	153
		博士	0
民营外资企业		大专以上学历	5
		本科及以上	34
		硕士及以上	4
		博士	0

表8 2016年仅招聘图情档博士的机构一览

岗位类型	机构名称
高校教学科研岗（含专职科研岗）	吉林大学管理学院、中国人民公安大学公安情报学系、中国人民大学信息管理学院、南京农业大学、山西大学、华中师范大学、东北师范大学、东南大学、北京大学信息管理系、南京大学信息管理学院、上海大学图书情报档案系、湘潭大学、华南师范大学、南京理工大学、信阳师范学院、南通大学、南阳师范学院、河北大学、江苏护理职业学院、湖北大学、天津师范大学、盐城师范学院、中共四川省委省直机关党校、南昌大学、金陵科技学院人文学院、广州番禺职业技术学院、山东理工大学、鲁东大学、山东师范大学、黑龙江大学、郑州航空工业管理学院、天津财经大学、聊城大学、广东开放大学、湖南文理学院、湖北医药学院、河南财经政法大学、河西学院、大理大学、贵州师范学院、山东工商学院、华北水利水电大学、北京联合大学应用文理学院、广东财经大学、重庆理工大学、上海师范大学、中原工学院、中共兰州市委党校、云南大学、扬州大学社会发展学院
高校行政教辅岗	中国人民公安大学图书馆、中国人民公安大学两办、华中师范大学档案馆、四川大学档案馆、四川大学图书馆、太原理工大学档案馆、复旦大学图书馆、合肥工业大学图书馆、河南理工大学图书馆、安徽医科大学图书馆、西南科技大学图书馆、四川美术学院图书馆、北京语言大学图书馆、郑州大学图书馆、菏泽学院图书馆、成都理工大学档案馆、西安外国语大学图书馆、西南石油大学图书馆、山东科技图书馆、深圳职业技术学院图书馆、深圳大学图书馆、吉林师范大学图书馆、河南中医药大学图书馆、江苏大学图书馆、福建工程学院、成都医学院图书馆、西北工业大学图书馆
专业图情档机构/其他事业单位	中国科学院武汉文献情报中心、上海农业科学院、中国农业科学院农业信息研究所、广州图书馆"优才计划"、烟台生产力促进中心、中国化工信息中心、北京世界历史研究所、国家科技评估中心、江苏省知识产权研究中心
博士后科研流动站	国家方志馆、国家图书馆、北京大学信息管理系、中国电影艺术研究中心博士后科研工作站、武汉大学信息管理学院李纲课题组、中国科学院文献情报中心、中国科学技术信息研究所、中山大学、四川大学、中国农业科学院农业信息研究所

在学科领域内，高层次人才的招聘动向和形式尤为引人注目。一般来说，在主流的社会科学领域，如经济管理类等，高层次人才特指"具备申报国家长江学者、千人计划、万人计划及其子项目"等国家级人才计划，或申报上述人才计划进入会评者。图情档领域由于学科较窄，且拥有以上人才计划者数量极少，因此本文对高层次人才的定义进行了适当扩展。在招聘形式上，对于此类人才，尤其是"四青"人才的招募，一方面是参加国际有影响力的学科年会，以在会上认识吸纳新人，如美国社会科学（ASSA）年会、金融学（AFA）年

表 9　图情档高层次人才岗位需求情况

招聘机构	应聘条件
南京大学信息管理学院招聘副教授	海外博士学位优先,原则上不超过 40 岁;至少 8 篇 CSSCI 论文或同等条件的其他科研成果
北京大学信息管理系招聘研究员	年龄 55 岁以下,具有博士学位,为所在学科领域的学术骨干
上海大学图书情报档案系招聘教授	具有博士学位,年龄一般在 50 周岁以下,能主持国家级科研项目
华南师范大学招聘高层次人才	副教授以上
上海师范大学招聘副教授及以上	副研究馆员以上
郑州航空工业管理学院招聘高层次人才	具有博士学位和正高级专业技术职务
昆明植物研究所科技信息中心文献情报业务招聘高管	具硕士研究生或以上学历,从事文献情报工作 5 年以上
厦门大学嘉庚学院招聘馆长、副馆长	图书馆系列副高级及以上职称,任高校图书馆馆长、副馆长以上职务 3 年以上
国际关系学院图书馆招聘副高以上人才	副研究馆员职称且具有硕士及以上学位
澳门大学招聘图书馆馆长	博士学位优先,至少拥有 10 年以上的图书馆工作经验
上海科技大学招聘馆长	拥有图书情报及相关专业硕士或博士学位;有 5 年以上图书馆的管理和领导经验
上海外国语大学贤达经济人文学院招聘副馆长	45－55 周岁,高级职称,图书馆学/图书情报等专业硕士研究生学历,具备多年图书馆管理经验
长春理工大学光电信息学院图书馆招聘馆长	副高级职称以上,具有图书馆馆长经历
华东理工大学图书馆招聘研究馆员	研究馆员/副研究馆员职称
华东师范大学思勉人文图书馆招聘馆长	具有硕士及以上学历、人文学科背景;具有图书管理或相关业务管理经验
中国科学院文献情报中心招聘人力资源处处长	应在副处长、副高级专业技术岗位或相当岗位工作满 3 年,或具有正高级专业技术岗位任职经历
青岛海洋科学与技术国家实验室有限公司招聘档案文献中心主任	硕士研究生以上学历,从事 5 年以上相关工作

会等;另一方面,国内一些高校也在尝试举办“青年学者论坛”,以此构建国际化、高水平的人才引进与合作交流平台,利于人才招募。图情档领域中,南京大学、福建师范大学、中山大学等都在校级层面举办了青年学者论坛,并邀请相应的学院参加。

4.2　岗位偏好

图情档专业的招聘公告中,除了会提及学历、专业或岗位职责外,还存在一些岗位偏好方面的要求,而这些细则有时会注明,有时仅作为一种“约定俗成”的规则,如应聘者的户籍地、毕业院校的层次、计算机能力、性别、政治面貌、外语水平以及工作经验等。

4.2.1　户籍偏好　一些单位在招聘时,会在招聘公告中注明“须本地户籍”。这种“地域保护主义”在京沪两地的事业单位招聘中尤为常见。另外在一些县级图书馆招聘中也存在类似情况,甚至有一些公共馆在招聘时公开要求“外地生源须博士学历,本市户籍人员本科及以上学历”等,不一而足。

(1)北京地区。无论是中央部委直属事业单位还是市属事业单位,抑或是国企等,招聘时优先甚至仅录用本地生源的情况非常多,如“仅限北京生源”“须北京市常住户口”“京内生源优先”,甚至有的规定“北京生源本科,外地生源须硕士及以上”“外地生源须应届毕业,具有北京户口的可为非应届毕业生”等。从 2017 年情况来看,这种歧视性对待外地生源的情况仍在不断扩大。

(2)上海地区。上海市从 1995 年就开始试行了事业单位聘用合同制度,截至 2002 年 9 月底,全市 83% 的事业单位就已经建立了聘用合同制[15]。编制的大量回收,造成上海的事业单位中很早就存在“长聘制”的用工形式。一般来说,上海市属的事业单位专技岗(除教学科研岗),在招聘时大多会注明“外省市社会人员应聘,须持有上海市居住证一年以上”,而中央驻沪的企事业单位,包括部属高校在内,对沪籍的要求相对比较宽松。不过,也存在一些高校将“是否为上海户籍”与事业编制的聘用关系进行捆绑,一定程度上有违就业公平性。

4.2.2　计算机能力偏好　调查发现,在图情档专业的招聘公告中,有相当一部分都注明了如“具有计算机学科背景优先”或“须具备较强的计算机应用能力”等。对此,笔者对招聘公告中含有此类情况的职位描述进行了语意分类,结果见表 10。从表中可以推断出,确有一定比例的图情档岗位较为看重应聘者的计算机能力,对计算机及其相关专业的认可度较高,甚至一些高校图书馆在招聘公告中注明“图情及相关专业硕士及以上,计算机、信息技术等相关专业本科及以上”。

表 10　图情档岗位需求中对于计算机能力的偏好情况

词条描述分类	词频(次)
大意为“须计算机专业背景或计算机类优先”(计算机科学与技术、管理信息系统、信息管理专业等)	217
大意为“具备较强的计算机操作与应用能力”	334
大意为“图情档专业＋有理工科背景优先”	161

4.2.3　院校层次偏好　在调研中也发现一些用人单位对于院校层次的偏好规律。如在一些央企或垄断性国企职能岗中,一般会要求应聘者在其所有学历阶段中,至少有一个阶段是毕业于“211 工程”院校或具有

相应优势学科的院校;而在事业单位中,特别是知名大学、部委直属事业单位,多数都会对应聘者的教育背景作出“硬性”规定,一般要求如最高学历毕业于“985”“211”高校、中国科学院、社会科学院或境外知名大学“且”本科须毕业于“211”院校。而在各级公务员招考中,由于有上级规定,因此对报考者的毕业院校层次几乎不做要求,只需满足相应学历层次即可报考。表 11 是对 297 所高校和 336 家国企招聘公告中院校层次偏好的统计结果。

表 11 部分图情档岗位需求中对于院校层次的偏好情况

招聘条件	出现次数
毕业于“985”“211”高校或中国科学院、社会科学院或境外知名大学	136
有海外留学经验者优先	55
所有学历阶段均须毕业于“211”高校	37
所有学历阶段中应至少有一个毕业于“985”“211”或境外知名大学	24
本科须毕业于“985”或“211”院校	64
本科须为统招统分/第一学历为全日制本科	98
第一学历须为二本及以上	26

4.2.4 其他偏好 除以上偏好外,一些高校在招聘时会对科研发文或课题情况等做出要求。令人意外的是,图情档的师资岗中很少会出现科研方面的硬性要求,一般仅注明如“独立承担过省部级及以上课题,在国内外高水平刊物上独立发表过较为有影响的学术论文等”,反而是在一些教辅岗中常出现此类要求,如三峡大学图书馆要求博士期间以一作或通讯作者在 CSSCI 期刊或 EI 源刊上发表论文 2 篇;华中师范大学档案馆要求公开发表至少 2 篇论文等。

通过对上述图情档专业的招聘公告进行挖掘,还可得出一些隐藏得更深的岗位偏好或规律:①在仅招收档案学或档案管理的单位中,有 71.3% 都对应聘者的政治面貌作出了硬性要求,推测其原因可能是由于岗位性质需接触较多的人事档案,出于保密的考虑会要求应聘者的政治面貌须为中共党员。②在高校行政管理岗招聘中,除图书馆和档案馆外,一些机关党政管理岗也会对图情档专业有一定需求,比如科研处、人事处、组织部、两办(党委办公室、校长办公室)等。在此次调研中,共有 37 所大中专院校的行政管理岗注明了图情档专业的需求,如科研处招收图书情报学做科研评价、人事处招收档案学做人事档案管理、两办招收图情档专业从事党政管理等。③工作年限的限制,一般常见于公务员招考,特别是党群与省直机关的机要或秘书岗,多数要求 2 年以上的基层工作经验,而省市档案局的档案管理岗对对工作经验的限制较少。④在一些特色类高校(如体育、外语、艺术、医学或军事类等)的图书馆或档案馆中,很少出现专门招聘图情档类专,一般是对口招聘其特色类的专业,如小语种专业、体育管理、医学、艺术学甚至军事情报学等。

5 结论与展望

本文对 2016 年度 1 359 家机构的图情档专业需求数据进行实证研究:一方面以招聘机构本身为对象,分析其机构类型、人数及地域分布等;另一方面以这些机构的招聘公告为对象,分析其学历要求和岗位偏好等,结论如下:

(1)就招聘机构的数量:行政事业单位、国有企业等体制内单位是图情档专业需求的绝对主体,三者共占总机构数的 94.1%,占总人数的 91.3%。事业单位中要求图书馆学或情报学的情况较多,而在国企和行政单位中,多数要求档案学或档案管理。

(2)就高等院校的用工政策:教辅岗从传统的事业编制聘用为主,逐渐向占岗不占编的岗位长聘制过渡;师资岗在可预期的未来里,仍将会以事业编制聘用为主体,少数院校可能会压缩专任教师的规模,转而在专职科研岗上进行突破。

(3)就招聘机构地域分布:北京及江浙沪粤等长三角、珠三角地区对图情档专业的需求量较大,这 5 个省市的招聘机构数占到全国的 37.2%,而一些西部省份和东北地区对图情档专业的需求量较少。具体来说,北京由于拥有众多国家部委、高校和科研院所,是事业单位中招收图情档比例最大的地区;而广东省由民营经济活力强,成为了企业中对图情档需求最大的省份;而在各省市的公务员招考中,图情档专业的需求数差别反而较少,一般在 10 – 14 个。

(3)就学历要求:行政单位中除中央部委和极少数省级职位要求硕士及以上学历,其余绝大部分都是本科学历即可报考;国有企业中,京沪深津及某些央企职能岗中,一般会要求硕士及以上学历,其余通常是本科及以上学历;外资民营企业和部分政府购买岗,一般是要求本科及以上学历,极少数要求硕士及以上学历;事业单位中情况较为复杂:首先,高校师资岗普遍是博士学历,而教辅岗中要求博士学历的比例逐年在扩大;其次,绝大多数省属事业单位多以本科学历作为起点,而对于部委直属事业单位、专业图情档机构,基本上是以硕士学历作为起点,要求为博士学历的岗位已经占到了一定的比例。

(4)就岗位偏好:首先,相对其他省市,北京的事业单位或国企中存在较多的地域保护主义,"京内生源优先"的情况较为普遍;其次,图情档需求岗较为看重应聘者的计算机能力,对于计算机类专业的认可度较高;再次,一些优质的企事业单位会对应聘者的教育背景做出要求,特别是第一学历。最后,通过对招聘公告进行关联分析,得出一些更为隐形的岗位规律。

(5)根据前文统计分析,结合笔者的实际工作经验,对常见的图情档岗位招聘歧视现象进行了梳理:①学历性质歧视,即只接收全日制统招统分的应届毕业生,且要求其各级学历都应为全日制计划内,不接收自考、成教和远程教育等的毕业生;②第一学历歧视,即用人单位不仅关注其最高学历阶段的院校层次或科研成果,更为看重应聘者进入高等教育后获得的第一个初始学历的层次;③学历来历歧视,即师资岗招聘时要求应聘者必须是海外高水平大学博士毕业,或有海外留学或博士后经历优先等等;④"武大郎开店"现象,同样主要存在于教师岗招聘中,指的是担忧招进来的人才过于优秀,可能会威胁到某些个体的利益;④年龄、户籍和性别歧视等,如国家人社部和北京市人社局从2013年起对北京市各企事业单位引进应届毕业生申请户口时设置了"年龄线",即硕士生不超27岁,博士生不超35岁,超过该年龄就无法在北京落户;再如一些国家部委直属的事业单位仅招收"京内生源"等等。以上这些现象都需要从制度层面进行修补,形成一种有效的制约机制。

本文研究的局限性体现在:数据来源和统计方式的局限性。一个机构在招聘时具有很大的不确定性,而本文所有的分析结果都是基于招聘公告得出的。图情档专业属于交叉学科,就业方向灵活,选择余地较大,如一些企事业单位在招聘时,尽管专业目录上未必会提及图情档专业,但实际招聘中完全有可能接收图情档背景的毕业生,特别是在当下这种市场竞争中,毕业生更青睐金融证券、互联网、电信等行业。因此,本文研究结论从一定程度上来说是一种"基于专业需求驱动的领域招聘现状",虽然与实际情况可能存在一定误差,但调研结果至少可以从宏观层面给予图情档人在学习及就业等方面提供一定的借鉴。

最后,通过此次调研与分析,给出以下几点启示或建议:从毕业生角度:①大数据时代已经来临,信息的泛在化和用户信息行为的多变性对信息人员提出了更高的要求[16],图情档毕业生需提高自身的知识和相关业务能力特别是计算机操作及应用能力,形成职业核心竞争力;②摒弃传统观念,逐渐接受最新的编制管理办法和用工政策;③在当前严峻的就业形势下,毕业生一定要提前规划就业或升学方向,避免成为"无头苍蝇"。从用工单位和上级管理部门角度:①用工单位要对应聘者的教育背景和户籍持更加包容的态度,尤其是一些部委直属事业单位,虽面临诸多客观困难,但一些岗位如只招收"京内生源",难免会遭受外界的非议;②作为研究生教育的主管部门,国务院学科评议组或图书情报硕士专业学位教育指导委员要明确专业硕士和学术型硕士的差别和定位,要根据最新的社会发展动态,适时调整课程设置,打造特有的交叉学科培养模式;③作为图情档领域的从业者,要多多思考如何将自己的研究成果进行落地转化,结合当下社会发展的"风口",进而产生社会效益,扩大专业知名度。

参考文献:

[1] 杨思洛,冯雅,程爱娟.从招聘信息看图书馆学人才需求与专业教育[J].图书情报工作,2016,60(5):58－64.

[2] 赵俊玲,李青,王靖凯.图书馆学专业人才需求状况研究——对招聘信息内容的分析[J].河北科技图苑,2011,24(1):38－41.

[3] 熊赳赳,杨思洛,张丹丹.iSchool视野下基于需求的图书馆学专业人才培养改革[J].山东图书馆学刊,2016(4):48－51,114.

[4] 黄崑,王凯飞,王珊珊,等.数据类岗位招聘需求调查及对图情学科人才培养的启示[J].图书情报知识,2016(6):42－53.

[5] 司莉,贾欢.欧美信息职业对图书情报学人才需求的调查与分析[J].图书馆论坛,2015,35(3):102－108.

[6] 肖希明,李硕,田蓉.不同信息职业对图情档专业人才需求的调查分析[J].图书与情报,2014,158(1):35－40.

[7] 楼雯,樊宇航,姜晓烨.学科排名对美国iSchool教师就业的影响[J].图书情报工作,2017,61(10):14－21.

[8] 唐义.我国图情档教育中学科整合现状的调查与分析[J].图书馆杂志,2014,33(3):18－23.

[9] 赖茂生,邢博.从公务员招聘看我国情报学人才培养[J].情报科学,2010(10):1464－1468.

[10] 陆志洋,王姗姗.从招聘信息看企业对情报学人才技能的需求[J].情报探索,2017(1):80－83.

[11] 傅文奇,左雨萌.我国图书馆学本科毕业生就业状况的调查与分析——以福建师范大学为例[J].图书馆学研究,2015(21):22－27.

[12] 海薇,韩伟.中国人民大学2012届档案学专业毕业生就业状况分析[J].档案学通讯,2013(2):70－72.

[13] 刘淑君,林佳萍.档案学专业本科生就业状况——以中山大学为例[J].中山大学研究生学刊(社会科学版),2016(2):133－142.

[14] 刘岩,陈萱,牟燕,等.医学情报学硕士研究生就业竞争力调查

分析[J]. 中华医学图书情报杂志,2012, 21(11):16 – 19.
[15] 2003 年上海事业单位改革回顾[EB/OL]. [1017 – 07 – 24]. http://news. xinhuanet. com/local/2008-10/21/content_10227253.htm.
[16] 王晰巍,郭宇,石静,等. 大数据时代背景下中美图书情报专业研究生课程体系建设比较研究[J]. 图书情报工作,2015,59(23):30 – 37.

Survey and Analysis for Current Situation of Job Requirements in LIS

Tian Ye
Shanghai University of Finance and Economics,Shanghai 200433
Institute for Academic Evaluation and Development,East China Normal University,Shanghai 200241

Abstract: [**Purpose/significance**] Reasonable employment is an important consideration for job seekers. With the continuous expansion of enrollment in library-information-archival field, the employment problem of a large number of graduates has become one of the most important issues in the industry. By studying the status quo of library-information-archival graduates' recruitment, it will help to provide employment guide for students in this field, as well as provide references for the teaching reform of library-information-archival discipline. [**Method/process**] The author used the content analysis method to carry on the quantitative research, and the object of the study is the data of the recruitment of files and posts in 1359 units in China during the whole year of 2016. The author took the job seekers' job orientation and job problems as the research goal, and also selected the recruitment agencies and the corresponding recruitment information as the analysis object. The author also designed the analysis system of different dimensions. [**Result/conclusion**] Based on the specific sampling analysis and quantitative analysis data, the author drew the conclusion of this study. Through empirical research, graduates mainly meet the household registration, first degree, political affiliation and gender discrimination. Finally, the author put forward opinions and suggestions from two aspects: employment of graduates, employment unit and upper-level management.

Keywords: library-information-archival recruitment post employment recruitment discrimination